



# Conseil supérieur de l'emploi

## Communiqué de presse

### La participation des femmes au marché du travail

#### **Le marché du travail se féminise...**

**L'écart de genre en matière d'emploi a été divisé par 3 depuis le milieu des années 90.** Le taux d'emploi des femmes est passé de 50 % au milieu des années nonante à 67 % en 2021, alors que celui des hommes restait stable, à quelque 75 %.

**Le marché du travail n'en demeure pas moins fortement segmenté par genre.** Les femmes occupent une place de plus en plus importante, mais on ne les retrouve ni dans les mêmes occupations, ni dans les mêmes secteurs, ni aux mêmes niveaux hiérarchiques que les hommes. Une des raisons réside dans les choix d'études différents qui se reflètent ensuite dans une spécialisation genrée des métiers et des branches d'activité. Les femmes se spécialisent dans les services aux personnes, la santé et l'éducation, tandis que les hommes sont plus souvent occupés dans l'industrie, la construction, les transports ou l'informatique.

**Quatre travailleurs à temps partiel sur cinq sont des femmes.** Les femmes consacrent moins d'heures au travail rémunéré que les hommes. En la matière, il n'y a qu'une faible convergence dans le temps.

#### **... avec de grandes différences selon les groupes de population**

**Une grande partie des femmes d'origine extra-européenne ne sont pas présentes sur le marché du travail.** Pour elles, les écarts de genre sont nettement supérieurs à la moyenne.

**Le niveau d'étude est une variable clé de la participation au marché du travail.** L'écart de genre en matière de taux d'emploi des personnes faiblement diplômées est trois fois plus élevé que celui des personnes hautement diplômées. Fait remarquable, avec un niveau d'éducation en moyenne plus élevé que celui des hommes, les femmes disposent d'un avantage pour décrocher un premier emploi, mais celui-ci disparaît au moment de la maternité et il n'est jamais rattrapé dans la suite de la carrière.

**Vivre en couple avec des enfants accroît les écarts de genre.** Pour assumer les responsabilités familiales, les mères vont plus souvent que les pères interrompre leur carrière, réduire leur temps de travail, s'orienter vers des fonctions offrant plus de flexibilité ou plus proches de leur domicile.

La combinaison de ces caractéristiques (origine extra-européenne, faible niveau de diplôme et charge d'enfants) pénalise d'autant plus fortement les femmes.

#### **Les normes sociales et les discriminations continuent d'alimenter les écarts de genre**

**Les décisions prises au sein des familles en matière de participation au marché du travail sont influencées par les normes sociales.** Le partage du temps entre travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes reflète clairement la persistance des rôles traditionnels au sein des couples: les femmes prestent moins d'heures sur le marché du travail, mais consacrent plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants que les hommes.

**La discrimination s'exerce plutôt dans le développement de la carrière qu'à l'embauche.** Les femmes obtiennent moins de promotions ou d'avantages extra-salariaux et accèdent plus rarement aux échelons les plus élevés de la hiérarchie.

## De nombreux leviers existent pour relever la participation des femmes

De nombreuses mesures ont été mises en place par les pouvoirs publics et les entreprises. Parmi celles-ci, on retrouve notamment l'imposition de quotas, la mise en place d'horaires de travail flexibles ou la possibilité de télétravailler.

Certaines peuvent entraîner des conséquences négatives sur la carrière de leur bénéficiaire. C'est le cas des congés parentaux. Ils permettent aux parents d'aménager leur temps de travail, mais ils réduisent l'expérience professionnelle accumulée et donc la rémunération. Opter pour ces régimes est parfois aussi perçu par l'employeur comme le signal d'un moindre engagement professionnel.

Une offre de services de garde d'enfants de qualité, en nombre suffisant et à un coût abordable permet aux femmes de rester sur le marché du travail, en évitant les effets négatifs potentiels des congés parentaux. Le coût de ces services reste un frein à l'emploi pour les personnes dont les revenus du travail sont faibles. Il faut également que les horaires proposés permettent un emploi à temps plein.

## Le Conseil supérieur de l'emploi veut aller plus loin

Les recommandations du Conseil sont multidimensionnelles. Elles portent sur l'évolution des normes sociales et de l'enseignement, sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle, sur les besoins spécifiques de groupes plus vulnérables et sur la progression de carrière et les salaires.

Parmi les mesures proposées par le conseil, on retrouve:

- Afin de faire tomber les stéréotypes associés à certaines professions, intégrer des stages et des journées de découverte en entreprises dans le parcours éducatif.
- Mieux répartir l'investissement des deux parents dans le travail familial non rémunéré via une obligation de partage équitable du congé parental entre les parents.

Améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle grâce à l'offre de systèmes de garde d'enfants répondant à des critères multiples: la qualité, l'accessibilité à tous, en nombre suffisant et à un prix abordable.

- Occuper les enfants de manière qualitative jusqu'à la fin de la journée de travail de leurs parents en organisant des activités sportives, artistiques ou culturelles à la fin de la journée d'école.
- Lutter contre l'écart salarial et les discriminations, par une politique de transparence accrue sur les salaires, les critères d'engagement et de promotion.

Bruxelles, le 23 janvier 2023